

TEMA: FUERO CIRCUNSTANCIAL - Busca disuadir al empleador de adoptar represalias en contra de los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva, lo que supone una garantía para los trabajadores en relación a la posibilidad de un despido injustificado en medio de un conflicto colectivo, sin embargo, esta no es absoluta pues comprobada la existencia de una justa causa el empleador puede invocarla y hacerla efectiva para la terminación del vínculo laboral, independientemente de la fase de la negociación en la que se encuentren. /

HECHOS: El accionante demandó a Telmex Colombia S.A., con el fin de obtener declaración de la ilegalidad del despido del que fue objeto, y en consecuencia se condene al reintegro del trabajador al mismo cargo que desempeñó o uno de mayor categoría, sin solución de continuidad, con el reconocimiento de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir durante su desvinculación; o subsidiariamente se condene al reconocimiento de la indemnización por despido sin justa causa, con la indexación de las condenas. En primera instancia se absolvió a la demandada de la totalidad de pretensiones incoadas en la demanda. Le corresponde a la Sala determinar en virtud del recurso de apelación si se configuró o no la justa causa contenida en el contrato de trabajo que prevaleció sobre la protección foral.

TESIS: (...) la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha conceptuado que el denominado fuero circunstancial, busca disuadir al empleador de adoptar represalias en contra de los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva, lo que supone una garantía para los trabajadores en relación a la posibilidad de un despido injustificado en medio de un conflicto colectivo, sin embargo, esta no es absoluta pues comprobada la existencia de una justa causa el empleador puede invocarla y hacerla efectiva para la terminación del vínculo laboral, independientemente de la fase de la negociación en la que se encuentren (...) La causal prevista en el numeral 6 del artículo 62 del CST, alude a cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 ibídem; o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos. En esta segunda arista de la causal aludida, anteriormente, la sola ocurrencia del supuesto de hecho calificado como grave en cualquiera de los compendios reseñados, suponía la consolidación de la justa causa para despedir, caso en el cual, el Juez no podía entrar a calificar la gravedad de la conducta, pues ya ello había sido definido previamente por las partes, sin embargo, a partir de la sentencia SL 2857 de 2023, la jurisprudencia varió tal criterio para determinar que en estos eventos, el Juez sí debe evaluar la gravedad de la falta en el contexto específico en que se desarrolló, teniendo en cuenta para ello el modo, tiempo y lugar de comisión de los hechos, con el fin de proteger a los trabajadores de sanciones desproporcionadas, permitiendo si es del caso, ajustar las consecuencias con la gravedad real de la falta. (...) Descendiendo al caso concreto, se evidencia que en la misiva que rompe el vínculo laboral se indica que el actor “incumplió gravemente con sus obligaciones, toda vez que incumplió con la cuota de ventas asignadas para los meses de noviembre de 2016, diciembre de 2016 y enero de 2017” afirmación que se encuentra directamente relacionada con lo consignado como justa causa para la terminación del contrato en la cláusula décima del contrato de trabajo, literal o) “El no cumplimiento de los presupuestos de ventas y/o recaudos fijados por el empleador”, así entonces, la referencia por parte del empleador a los numerales 2° y 6° del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, no se trata de una causal genérica o mal tipificada como alegó la parte recurrente, sino que, remite al segundo presupuesto de la norma, la de incurrir en una falta grave definida como tal en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, reglamento interno de trabajo o como ocurre en el caso

concreto, en el contrato de trabajo, conclusión que es suficiente para descartar la afirmación del apoderado de la activa, respecto a la invocación del numeral 9° de la misma disposición, pues se insiste, la terminación debe atenerse a la causal específica de las cláusulas que rigieron el vínculo contractual entre las partes. (...) Lo manifestado por el actor, da cuenta que en efecto el actor conocía de las metas de ventas asignadas para cada período, y que tal política no era nueva, sino que se implementó en los años anteriores al llamado a descargos del trabajador. Acepta también, que recibió capacitación en ventas, y que no alcanzó la consolidación de estas en los meses de noviembre y diciembre de 2016 y enero de 2017. Los conjuntos de estos elementos dan cuenta de la conformación de la falta enunciada en el numeral o) de la cláusula décima del contrato de trabajo, y que la misma tiene connotación de gravedad en tanto que se refirió incumplimiento por varios períodos, es decir, se tiene como una inobservancia reiterada. (...) Las declaraciones surtidas en audiencia por la activa no logran establecer una justificación para la falta en el logro de objetivos, toda vez que no se demostró de manera contundente la afectación que se alegó por el cambio de instaladores de los servicios de comunicación, pues esta situación no fue expresada en la diligencia de descargos, ni en ninguno de los formatos de seguimientos aportados al plenario, no fueron aportados reportes de quejas por parte de clientes o informes por parte de los trabajadores en lo que tiene que ver con el retraso en la instalación de productos, tampoco se puede tener como justificante las prebendas y beneficios ofrecidos por la competencia alegada en la diligencia de descargos, pues hacen parte de la dinámica de mercados y porque, aparte de tales afirmaciones, no se aportan otros elementos probatorios que dieran cuenta de la existencia de ellas. (...) Conforme a lo anterior, al tenerse como probada la conformación de una falta grave por parte del trabajador, así como la ausencia de prueba para justificar el proceder del trabajador, se tiene como probada la justa causa para la desvinculación del trabajador. Al comprobarse una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo del actor y que no se afectaron los derechos de libertad sindical, se verifica que no se incurrió en la prohibición del artículo 25 del Decreto 2531 de 1965, y, por tanto, no procede el reconocimiento de las pretensiones incoadas en la demanda. (...)

M.P: JAIME ALBERTO ARISTIZÁBAL GÓMEZ

FECHA: 16/08/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA

TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA LABORAL

Medellín, dieciséis (16) de agosto de dos mil veinticuatro (2024)

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, conformada por los Magistrados Jaime Alberto Aristizábal Gómez, quien actúa como ponente, Francisco Arango Torres y John Jairo Acosta Pérez, procede dentro del proceso ordinario con radicado número 05001-31-05-006-2017-00529-01, promovido por el señor EDWAR HARRIZON RIVERA CRUZ contra TELMEX COLOMBIA S.A. hoy COMUNICACIÓN CELULAR COMCEL S.A., a resolver el recurso de apelación presentado por el apoderado de la parte activa, contra la sentencia condenatoria emitida el 31 de enero de 2020 por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Medellín.

De conformidad con el numeral 1° del artículo 13 de la Ley 2213 de 13 de junio de 2022 “...Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto

Legislativo 806 de 2020 y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones...”, se toma la decisión correspondiente mediante providencia escrita número **223** de **2024**, previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

ANTECEDENTES

El señor Edwar Harrison Rivera Cruz demandó a Telmex Colombia S.A., con el fin de obtener declaración de la ilegalidad del despido del que fue objeto, en tanto que, para la fecha se encontraba vigente un conflicto colectivo de trabajo entre la empleadora y la organización sindical Unión de Trabajadores y Trabajadoras de Claro y las Tecnologías de la información y las comunicaciones – ULTRACLARO & TIC y en consecuencia se condene al reintegro del trabajador al mismo cargo que desempeñó o uno de mayor categoría, sin solución de continuidad, con el reconocimiento de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir durante su desvinculación; o subsidiariamente se condene al reconocimiento de la indemnización por despido sin justa causa, con la indexación de las condenas.

Como fundamentos fácticos expuso que, el actor se vinculó laboralmente en favor de la empleadora mediante un contrato de trabajo a término indefinido desde el 12 de octubre de 2007, para desempeñarse como asesor comercial con una remuneración básica del salario mínimo y un promedio de \$1.200.000 mensuales, y que el 5 de abril de 2017 le fue terminado su contrato de trabajo de manera ilegal, citando como causal el bajo rendimiento por parte del actor. Que dentro de Telmex

Colombia S.A. funciona la organización sindical Unión de Trabajadores y Trabajadoras de Claro y las Tecnologías de la información y las comunicaciones – ULTRACLARO & TIC a la que el actor se encontraba vinculado, que en el mes de junio de 2013 se presentó pliego de peticiones a la empleadora, instalándose la etapa de arreglo directo que finalizó el 23 de julio de 2013 sin acuerdo entre las partes. Que en razón de lo anterior, la organización sindical sometió a votación en la asamblea la convocatoria de Tribunal de Arbitramento, que fue aprobada por el colectivo y presentada el acta ante el Ministerio de Trabajo el 6 de agosto de 2013; indica que la solicitud fue archivada por la entidad pública mediante Resolución No.001051 del 14 de marzo de 2014 y que, gracias a la interposición de los recursos correspondientes, la decisión fue revocada mediante Resolución No.02292 del 6 de junio de 2014 ordenando la convocatoria de un tribunal de arbitramento obligatorio para dirimir el conflicto colectivo de trabajo, disposición que luego fue confirmada por el Ministro de Trabajo en Resolución No.05732 del 16 de diciembre de 2014. Manifiesta la parte que, en razón a que la empresa se ha negado a designar un árbitro para representar sus intereses o que, ante el nombramiento renuncian poco después, para la fecha de terminación del contrato de trabajo e incluso de interposición de la acción el conflicto colectivo se encontraba vigente. En sentencia del 31 de enero de 2020 el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Medellín absolvió a la demandada de la totalidad de pretensiones incoadas en la demanda y condenó en costas al actor.

RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado de la parte demandante interpuso recurso de apelación en contra de la Sentencia proferida en primera instancia, bajo el entendido que, si bien estaba de acuerdo con la declaración del despacho de la existencia de un conflicto

colectivo de trabajo para la fecha de desvinculación del actor, no así con la validación dada por la Juez de instancia a la causal invocada por la demandada para dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa al actor, pues la empleadora citó de manera genérica el incumplimiento de las obligaciones por parte del trabajador, que en realidad representó un sofisma para la causal de deficiente rendimiento, ya que, no encajan los supuestos de hecho invocados por la empleadora para justificar el despido con la causal citada. Para la activa, el fin de evitar la tipificación de la causal como la enunciada en el numeral 9 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, tiene que ver con la omisión en los procedimientos requeridos para su validación, que se encuentran tanto en el artículo de terminación del contrato por justa causa como en el artículo 2 del Decreto 1376 de 1966 y que devendrían en un despido unilateral y sin justa causa por parte del empleador. Manifestó que la modificación de las metas y de su forma de contabilización a los asesores comerciales se realizó de manera unilateral y supuso una estrategia para lograr la desvinculación de los trabajadores y que esta situación no fue tomada en cuenta por la Juez de instancia para verificar la justeza del despido del trabajador. Aduce, además que, aunque existe la causal para dar por terminado el contrato de trabajo por falta de cumplimiento de metas, esta debe ser revisada e inaplicada, por ser inarmónicas con el derecho del trabajo. Así las cosas, solicita se revoque la sentencia de primera instancia y se concedan las pretensiones de la demanda.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Estando dentro del término de traslado para alegar, la demandada TELMEX COLOMBIA S.A. hoy COMUNICACIÓN CELULAR COMCEL S.A. presentó alegatos de conclusión manifestando que las partes de manera libre y voluntaria

suscribieron el contrato de trabajo en el que se incluyó como justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo “*el no cumplimiento de los presupuestos de ventas y/o recaudos fijados por el empleador*”, reitera que el actor no cumplió con las obligaciones que le asistían como trabajador al incumplir las cuotas de ventas asignadas para los meses de noviembre y diciembre de 2016 y enero de 2017, las cuales quedaron debidamente acreditadas con las pruebas arrimadas al proceso. Afirman que el actor conocía de la cuota de ventas de servicios y que tenía la obligación de cumplirlas, pero que, aun así no cumplió con tales presupuestos pues se registró la falta total de ventas en los 8 meses anteriores a su despido, sin que fueran probadas las irregularidades en la instalación de los servicios más allá de sus propias manifestaciones y muy por el contrario, indican que se le otorgaron todas las herramientas para alcanzar las metas propuestas por la empresa por medio de capacitaciones y acompañamiento por parte de la líder comercial. Alegan que no puede confundirse la causa de deficiente rendimiento de trabajador para dar por terminado el contrato de trabajo, que puede referirse o no a las actividades de vendedor que desempeñaba, con el efectivamente invocado por la empleadora que se trató del incumplimiento de metas, la cual es una causal concreta y específica que se refiere a la actividad de ventas en un tiempo determinado, frente a la cual no debieron agotar un procedimiento previo tal como lo alega la activa y se encuentra debidamente acreditada en el proceso. Conforme a lo anterior se solicita se confirme la sentencia de primera instancia.

PROBLEMA JURÍDICO

Teniendo en cuenta que no fue objeto de inconformidad la declaratoria de existencia de un conflicto colectivo vigente entre la empleadora y la organización

sindical ULTRACLARO & TIC para la fecha de terminación del contrato de trabajo del actor, el problema jurídico se define entonces en determinar, si se configuró o no la justa causa contenida en el contrato de trabajo que prevaleció sobre la protección foral o si, la terminación debió enmarcarse en la causal 9 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y por tanto era exigible el agotamiento de los requerimientos dispuestos por la norma para su aplicación, evaluando en todo caso las consecuencias jurídicas que se derivarían de tal declaración.

CONSIDERACIONES

Frente a los recursos promovidos, la competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de apelación, de conformidad con los Artículos 15 y 66A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, respectivamente.

El artículo 2º del Convenio 154 de la OIT define el concepto de negociación colectiva, como todas las negociaciones que tengan lugar entre uno o varios empleadores y una o varias organizaciones de trabajadores, que pretendan fijar condiciones de empleo y trabajo o regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, sean directamente o a través de sus organizaciones.

El artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 dispone que, *los trabajadores que hubieren presentado al empleador un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.*

En desarrollo de lo anterior, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha conceptualizado que el denominado fuero circunstancial, busca disuadir al empleador de adoptar represalias en contra de los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva, lo que supone una garantía para los trabajadores en relación a la posibilidad de un despido injustificado en medio de un conflicto colectivo, sin embargo, esta no es absoluta pues comprobada la existencia de una justa causa el empleador puede invocarla y hacerla efectiva para la terminación del vínculo laboral, independientemente de la fase de la negociación en la que se encuentren, al respecto, la sentencia SL 28 ag.2003 rad.20155 reiterada en la providencia SL 1759-2024 y sentencia SL 10233-2015 reiterada en la sentencia SL 1016-2023, cuyo texto literal aduce:

Respecto al primer cargo en el que el recurrente acusa la falta de aplicación, es decir la infracción directa, del artículo 25 del D. 2351 de 1965, basta tener en cuenta que el ad quem encontró acreditada la justa causa de despido alegada por la empresa, por tanto quedó eximido de reconocer un reintegro por fuero circunstancial, toda vez que, para la prosperidad de esta clase de reintegro impetrado por el accionante con fundamento en el precitado artículo 25 del D. 2351/65, es menester que el despido ocurra sin justa causa, conforme lo ha interpretado esta Sala de la Corte, entre otras, en la providencia CSJ SL de 5/10/98 Rad. 11017 y reiterada recientemente en sentencia SL 9393-2014 (...)"

En el caso concreto, se repite, no fue objeto de debate la existencia de un conflicto colectivo vigente a la fecha de terminación del contrato de trabajo del actor, por lo que es necesario determinar, si existió o no una justa causa para llevar a esta conclusión.

La causal prevista en el numeral 6 del artículo 62 del CST, alude a cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 ibídem; o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

En esta segunda arista de la causal aludida, anteriormente, la sola ocurrencia del supuesto de hecho calificado como grave en cualquiera de los compendios reseñados, suponía la consolidación de la justa causa para despedir, caso en el cual, el Juez no podía entrar a calificar la gravedad de la conducta, pues ya ello había sido definido previamente por las partes, sin embargo, a partir de la sentencia SL 2857 de 2023, la jurisprudencia varió tal criterio para determinar que en estos eventos, el Juez sí debe evaluar la gravedad de la falta en el contexto específico en que se desarrolló, teniendo en cuenta para ello el modo, tiempo y lugar de comisión de los hechos, con el fin de proteger a los trabajadores de sanciones desproporcionadas, permitiendo si es del caso, ajustar las consecuencias con la gravedad real de la falta. En palabras de la Alta Corporación:

“Así se afirma, por cuanto admitir como falta grave aquella que se haya prevista como tal en el reglamento, sin miramiento de ninguna naturaleza, sería tanto como aceptar un tipo de responsabilidad objetiva proscrita en nuestro ordenamiento jurídico para estas materias, en las que se le priva al asalariado de su fuente de ingresos con la drástica decisión del despido, pues en función de determinar la entidad jurídica de la conducta bien por acción o por omisión del asalariado, el operador jurídico ha de constatar no solo si efectivamente el trabajador incurrió en ella, sino además, auscultar las circunstancias de tiempo, modo y lugar de ocurrencia de los hechos, para de esa forma inferir si eventualmente existen razones que justifiquen el proceder del trabajador, o que le puedan restar la entidad jurídica de grave, atendiendo las particularidades especiales en cada caso, según la afectación que provoque la conducta.

Conforme a lo advertido, la Corte recoge cualquier criterio en contrario donde se haya indicado, que al juez no le es dable juzgar la gravedad de la falta, cuando esta ha sido previamente convenida por las partes, bien en el contrato de trabajo, la convención colectiva o el reglamento interno, pues al juez laboral no se le puede privar de esa función bien por acuerdo entre las partes o por decisión unilateral del patrono, en tanto las consecuencias que puede tener una estipulación en ese sentido, puede conllevar a la renuncia de derechos sociales, en virtud de las consecuencias jurídicas que encarna la terminación del contrato de trabajo. De ahí que siempre la gravedad de la falta deberá estar precedida de un juicio valorativo por parte del juez, en el que se avale la entidad jurídica de la conducta allí prevista como justa causa de despido, o se descalifique la misma, atendiendo las circunstancias o características particulares de cada caso”.

Descendiendo al caso concreto, se evidencia que en la misiva que rompe el vínculo laboral se indica que el actor *“incumplió gravemente con sus obligaciones, toda vez que incumplió con la cuota de ventas asignadas para los meses de noviembre de 2016, diciembre de 2016 y enero de 2017”* afirmación que se encuentra directamente relacionada con lo consignado como justa causa para la terminación del contrato en la cláusula décima del contrato de trabajo, literal o) *“El no cumplimiento de los presupuestos de ventas y/o recaudos fijados por el empleador”*, así entonces, la referencia por parte del empleador a los numerales 2º y 6º del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, no se trata de una causal genérica o mal tipificada como alegó la parte recurrente, sino que, remite al segundo presupuesto de la norma, la de incurrir en una falta grave definida como tal en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, reglamento interno de trabajo o como ocurre en el caso concreto, en el contrato de trabajo, conclusión que es suficiente para descartar la afirmación del apoderado de la activa, respecto a la invocación del numeral 9º de la misma disposición, pues se insiste, la terminación debe atenerse a la causal específica de las cláusulas que rigieron el vínculo contractual entre las partes.

Ahora, de acuerdo con los precedentes jurisprudenciales citados, es necesario verificar si en efecto, el actor incurrió en la falta contenida en el contrato de trabajo y si existieron razones que justificaran su omisión, con el fin de establecer la correspondencia o no de la gravedad de la conducta.

De acuerdo con la citación a descargos remitida por mensaje de datos del 21 de marzo de 2017, el empleador lo requirió para que diera cuenta del incumplimiento de la cuota mínima de servicios en su cargo como Asesor Comercial, para los meses de noviembre y diciembre de 2016 y enero de 2017, bajo el entendido que la

política empresarial establece como cuota mínima 25 servicios mínimos cada mes, y bien, en los períodos señalados, el actor registra cero (0) ventas.

En la diligencia de descargos, se indagó por el conocimiento que tenía de las cuotas de servicios a cubrir en su cargo de asesor comercial y la razón de la falta de ventas a su cargo, como según consta en el acta aportada al plenario, de la siguiente manera:

“12. Cuál es la cuota de servicios mínima que debe cumplir en el cargo como asesor comercial?

RTA. Hasta lo que yo sé y tenía claro 25 servicios mensuales.

13. Cómo se enteró que la cuota mínima es de 25 servicios mensuales?

RTA. Por un dichoso papel que el jefe cada mes nos entrega diciendo las cuotas por cada servicio.

14. La cuota mínima que indicó es la señalada en la Política de Remuneración Variable PC-EST-VAR1455-2016 y PC-EST-VAR-1621-2017, notificada mediante el correo de buenas ventas y la intranet Corporativa?

RTA. No sé porque desconozco las políticas como le dije.

15. A partir de qué fecha tiene fijada la cuota mínima de 25 servicios por mes?

RTA. Eso fue más o menos en el año 2015.

16. Recibió usted la capacitación para el cumplimiento de las funciones emanadas de su cargo?

RTA. Sí recibí capacitación al ingreso a la Empresa, he estado en clínica de ventas.

17. Es cierto o no que una venta de servicios se considera como tal cuando efectivamente es instalada al cliente y legalizada?

RTA. Sí.

(...)

22. Entiende usted que es su obligación como trabajador cumplir con las metas de ventas que le son asignadas?

RTA. No es mi obligación.

23. Reconoce Usted que de acuerdo con lo previsto en la cláusula DECIMA (10) LITERAL o) de su contrato de trabajo suscrito el día 18 de octubre de 2007 que versa lo siguiente: **o) El no cumplimiento de los presupuestos de ventas y/o recaudos fijados por el empleador**, incumplir con la cuota de ventas asignada constituye una falta grave en los términos del numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo?

RTA. No lo reconozco.

(...)

29. Le pongo de presente el informe de estadísticas de servicios remitido por el área de Jefatura de Planeación y Aseguramiento Comercial, sobre las ventas de servicios por Usted realizadas durante los meses de:

Mes: noviembre de 2016, números de ventas: 0

Mes: diciembre de 2016, números de ventas: 0

Mes: enero de 2017, números de ventas: 0

31.(sic) De acuerdo a la información que le acabo de enseñar, reconoce Usted que no cumplió con la meta mínima de servicios durante los meses descritos?

RTA. Reconozco que no cumplí.”

Lo manifestado por el actor, da cuenta que en efecto el actor conocía de las metas de ventas asignadas para cada período, y que tal política no era nueva, sino que se implementó en los años anteriores al llamado a descargos del trabajador. Acepta también, que recibió capacitación en ventas, y que no alcanzó la consolidación de estas en los meses de noviembre y diciembre de 2016 y enero de 2017. Los conjuntos de estos elementos dan cuenta de la conformación de la falta enunciada en el numeral o) de la cláusula décima del contrato de trabajo, y que la misma tiene connotación de gravedad en tanto que se refirió incumplimiento por varios períodos, es decir, se tiene como una inobservancia reiterada.

Ahora, para verificar si se presentaron o no situaciones que justificaran el incumplimiento en las ventas del actor, se acude al análisis de los demás medios probatorios aportados y practicados en el plenario. El apoderado de la activa en el recurso formulado ante la jurisdicción, manifestó que las condiciones en las que se imponían las metas de ventas representaban una talanquera para los trabajadores, y que quedaban condicionados a factores externos que impedían el arribo efectivo a los objetivos definidos por la empresa, sin embargo, dentro de las pruebas documentales allegadas con la demanda ninguna hace referencia a esta situación.

Por el contrario, la demandada allegó los formatos de acompañamiento a los asesores para los períodos de noviembre y diciembre de 2016 y enero de 2016, de éstos se destaca la existencia de redundadas anotaciones en las que el actor manifiesta no aceptar el presupuesto de ventas por considerarlo muy alto y difícil de realizar, así como la negativa en la asunción de compromisos de mejoramiento

por su parte y falta de actitud para el logro de estos, a pesar de anotarse que el trabajador conoce del proceso de venta y manejo de las necesidades del cliente. Se anota, además, que el trabajador no está de acuerdo con los presupuestos y acompañamientos propuestos, negándose a suscribir los formatos de acompañamiento.

En el interrogatorio de parte, el demandante manifestó saber que para entonces tenía 25 servicios, y que periódicamente hacían reuniones para conocer del estado de las mismas, sin embargo, indica que tales metas eran designadas por los especialistas y no por la empresa, niega la notificación de metas específicas y del recibimiento de los correos electrónicos contentivos de las metas, manifestó que las instalaciones de los servicios eran retardadas y por ese motivo perdían ventas y no eran reportadas las efectivamente realizadas, que la competencia y los aliados tomaban provecho de esta situación y por eso no podían cumplir efectivamente las metas.

En ese mismo sentido se pronunciaron el testigo Leider Sebastián Asprilla Mosquera, cuya declaración fue tachada de sospechosa por la demandada en razón a la existencia de un proceso judicial iniciado en contra de la demandada, en el que reiteró que, el cambio de instaladores afectó el cumplimiento de metas, pues los usuarios se retiraban por las demoras en la instalación del servicio y esas ventas no contaban en la estadística del trabajador, aceptó que unos asesores cumplían las metas y otros no.

Por su parte el testigo de la demandada Germán Herrera Uribe, quien se desempeñó para entonces como gerente regional de la compañía, indicó que las metas estaban definidas en 25 mensuales, que las condiciones para ventas eran

iguales para todos los asesores comerciales e incluso para los aliados, que no tuvo conocimiento de reclamaciones por parte de los asesores comerciales relativos a la falta de elementos de promoción de los productos y negó el conocimiento de rupturas con los técnicos de instalación de los servicios, afirmando que tendría conocimiento directo de ello porque estaría relacionado con las funciones del área comercial que dirigía, que los resultados dependían en mayor parte de las habilidades comerciales de cada asesor.

Las declaraciones surtidas en audiencia por la activa no logran establecer una justificación para la falta en el logro de objetivos, toda vez que no se demostró de manera contundente la afectación que se alegó por el cambio de instaladores de los servicios de comunicación, pues esta situación no fue expresada en la diligencia de descargos, ni en ninguno de los formatos de seguimientos aportados al plenario, no fueron aportados reportes de quejas por parte de clientes o informes por parte de los trabajadores en lo que tiene que ver con el retraso en la instalación de productos, tampoco se puede tener como justificante las prebendas y beneficios ofrecidos por la competencia alegada en la diligencia de descargos, pues hacen parte de la dinámica de mercados y porque, aparte de tales afirmaciones, no se aportan otros elementos probatorios que dieran cuenta de la existencia de ellas.

Conforme a lo anterior, al tenerse como probada la conformación de una falta grave por parte del trabajador, así como la ausencia de prueba para justificar el proceder del trabajador, se tiene como probada la justa causa para la desvinculación del trabajador. Al comprobarse una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo del actor y que no se afectaron los derechos de libertad sindical, se verifica que no se incurrió en la prohibición del artículo 25 del Decreto 2531 de

1965, y, por tanto, no procede el reconocimiento de las pretensiones incoadas en la demanda.

Así las cosas, se confirmará la decisión que se revisa en apelación, por las razones expuestas.

DE LAS COSTAS

Ante la desventura del recurso de apelación, las costas en esta instancia corren en favor de Telmex Colombia S.A. hoy Comunicación Celular Comcel S.A. y a cargo del señor Edwar Harrizon Rivera Cruz.

En esta instancia se fijan las agencias en derecho, en la suma total de \$433.000.

En mérito de lo expuesto, la **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley, resuelve:

PRIMERO: Confirmar la sentencia de primera instancia proferida el 07 de febrero de 2020 por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Medellín, que se revisa en apelación, por las razones expuestas.

SEGUNDO: Las costas en esta instancia corren en favor de Telmex Colombia S.A. hoy Comunicación Celular Comcel S.A. y a cargo del señor Edwar Harrizon Rivera Cruz.

En esta instancia se fijan las agencias en derecho, en la suma total DE CUATROCIENTOS TREINTA Y TRES MIL PESOS (\$433.0000).

Lo resuelto se notifica en **EDICTO**. Se ordena regresar el proceso al Juzgado de origen.

Los Magistrados,

Jaime Alberto Aristizábal Gómez

John Jairo Acosta Pérez

Francisco Arango Torres

Firmado Por:

Jaime Alberto Aristizabal Gomez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

John Jairo Acosta Perez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Francisco Arango Torres
Magistrado
Sala Laboral

Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **e4059285356aae94fb37c29dfd46e96e120279889a83409b2499b156f748f777**

Documento generado en 16/08/2024 02:09:50 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>